

Список використаних джерел

- 1 Practical Automated Machine Learning on Azure: Using Azure Machine Learning to Quickly Build AI Solutions 1st Edition, 2019, O'Reilly Media.
 - 2 Deep Learning / Ian Goodfellow, Yoshua Bengio, and Aaron Courville 2020.
 - 3 Python Machine Learning / Sebastian Raschka, Vahid Mirjalili, 2020
 - 4 Linear Models [Електронний ресурс] - режим доступу: https://scikit-learn.org/stable/modules/linear_model.html (дата звернення 16.03.2021).
 - 5 Linear Regression for Machine Learning [Електронний ресурс] - режим доступу: <https://machinelearningmastery.com/linear-regression-for-machine-learning/> (дата звернення 19.03.2021).
 - 6 Regression Analysis Overview: The Hows and The Whys [Електронний ресурс] - режим доступу: <https://serokell.io/blog/regression-analysis-overview> (дата звернення 19.03.2021).
- Науковий керівник:** Данильченко Т. В., к.т.н., доцент.

Хассун М., аспірант

*Київський національний торговельно-економічний університет
Majdhassoun039@gmail.com*

ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ ДОБРОБУТОМ (WELLBEING) ПРАЦІВНИКІВ КОМПАНІЙ: ТЕНДЕНЦІЇ, РИЗИКИ

В умовах Ковід, все більше менеджерами кадрових департаментів міжнародних компаній приділяється уваги щодо формування методичного інструментарію діагностики управління програмами добробуту та залученості працівників. Зміни під впливом пандемії коронавірусу, торкнулися і роботи та доходів, і навіть таких речей, як спосіб життя, дозвілля і спілкування. Згідно з дослідженням [1] працівники компаній, де є найкращий досвід програм wellbeing, мають вищу залученість у процес роботи на робочому місці та результативність компанії у цілому. У зв'язку з цим, на перший план викликом для менеджерів компаній постає удосконалення технології діагностики управління добробутом (wellbeing) та шляхів поліпшення комфорту робочого простору з метою утримання талантів, працівників з високим потенціалом залучення.

Про зв'язок між добробутом працівників та продуктивністю праці співробітників у своїх дослідженнях торкались J.Hackman, Beheshti V.Горбань, G.Oldham, K.Mohiuddin, зв'язок між культурою та залученням R.Silzer, A.Church, L.Clack, різні форми операційної взаємодії працівників, що пов'язано із супутнім стресом на робочому місці у статтях Anthony-McMann PE, Ellinger AD та ін., В.Жуковської [2,3]. Ключові висновки щодо реалізації лідерами стратегій, як зробити свою організацію кращим місцем для роботи представлено у статтях С.Бая, Г. Пятницької, О. Кліпкової. Методологічні аспекти вирішення залученості персоналу у контексті соціальних програм розвитком висвітлено в останніх публікаціях дослідженнях у торговельних компаніях І. Вовк, А. Колота, А. Мазаракі, І.Миколайчук, І.Федулової тощо.

Варто наголосити, що країни ЄС працюють, дотримуючись системи управління якістю, навколишнім середовищем, безпекою. У Міжнародному правовому полі у сфері безпеки праці діє міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007, що забезпечує систему управління охороною здоров'я і безпекою праці персоналу на підприємстві. В Україні в системі менеджменту професійної безпеки та здоров'я, адаптований до міжнародних вимог Національний стандарт ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Система управління гігієною та безпекою праці», що дозволяє вітчизняним компаніям маючи відповідну сертифікацію укладати угоди з міжнародними партнерами. Це, своєю чергою, гарантує українським компаніям після проходження відповідної сертифікації вихід на міжнародний ринок.

Відсутність програм піклування про співробітників компанії з часом призводить до соціально-поведінкових ризиків. В.М. Жуковська зазначає аномію цінностей яка місце в

системі управління компаній, де «...цінності, правила, регламенти хоч і визначені, але не всі працівники дотримуються, в тому числі власники, керівники, ключові групи впливу».

Причиною цього, погоджуючись з автором, нині в період пандемічної кризи є розбіжність між потребами працівників та рівнем їх задоволення з боку керівництва; формальний підхід до розробки мотиваційних програм, що слабо прив'язані до підвищення продуктивності праці, враховують дистанційний характер праці співробітників. Ковід сприяє розвитку депресивного стану, стресу, провокує недосипання, стомлення, тривожність, серцево-судинні захворювання, що призводить до зниження результативного виконання завдань.

Для офісних, особливо ІТ працівників, які переважно ведуть роботу за комп'ютером, тобто з екранними пристроями по 10-15 годин на добу (середні дані за опитуванням 65 випускників першого року роботи) найчастіше виникають захворювання хребта, зору, що пов'язано з порушенням дотриманням вимог як самих працівників, так і ергономіки стосовно організації робочих місць самого підприємства, або якщо це віддалена робота (роботодавець не в змозі контролювати фактичний режим умов роботи працівника). Так, необхідний постійний моніторинг дотримання відповідних регламентів, а саме: директиви 90/270/ЕЭС «Про мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці при роботі з екранними пристроями», НПАОП 0.00-7.15-18 «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями», ДСТУ 8604:2015 «Дизайн і ергономіка. Робоче місце для виконання робіт у положенні сидячи. Загальні ергономічні вимоги» та ДСТУ 7950:2015 «Дизайн і ергономіка».

Обґрунтовуючи чинники впливу на результати праці, виникнення поведінкових ризиків В.Жуковської, Г. П'ятницької, В. Пенюк, а також П.Ентоні-Макманн, А. Еллінгер, М. Астахової, власні спостереження автора в системі управління персоналом співробітників на робочих місцях (офф та онлайн режими) сформульовано такі як: 1) неналежна організація охорони та режиму роботи та стан методичного забезпечення процесів для дистанційного управління персоналом компанії; 2) компетенції працівників, пов'язані з динамікою адаптації до змін; 3) недостатній розробленість стандартів поведінки працівника на робочому місці й належного внутрішнього контролю за дотриманням професійної етики у спілкуванні з покупцями, постачальниками; 4) емоційне дратівливість з клієнтами, некоректне спілкування через різні канали комунікацій); 5) напружений понаднормовий графік роботи; 6) відсутність часу на відпочинок та саморозвиток; 7) відсутність програм здоров'я та емоційного благополуччя життя; 8) культура навчання і час (тайм) відведений у цифровому форматі [2-4].

Таким чином, виникає об'єктивна необхідність у розробці методичних підходів щодо діагностики управління благополуччям співробітників на робочому місці та формування ціннісно-мотиваційної рівноваги у підвищенні продуктивності праці з урахуванням діджитал формату.

Список використаних джерел

- 1 Culture Summit 2018 - The Whole Employee: How to Boost Employee Engagement and Prevent Burnout Workshop. <https://www.slideshare.net/CultureSummit/culture-summit-2018-the-whole-employee-how-to-boost-employee-engagement-and-prevent-burnout-workshop>
- 2 Anthony-McMann PE, Ellinger AD, Astakhova M, Halbesleben JRB (2017) Exploring different operationalizations of employee engagement and their relationships with workplace stress and burnout. Hum Resour Dev Q 28(2):163–186.
- 3 Жуковська В. М. (2014.) Попередження соціально-поведінкових ризиків персоналу на підприємстві торгівлі. Проблеми економіки. №2. С. 366–372.
- 4 П'ятницька Г. Т., Пенюк В. О. (2017) Дивергентність підходів до діагностики кадрового потенціалу на малих та великих підприємствах торгівлі. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. № 5. С.236-248.

5 Clack L. (2020) Employee Engagement: Keys to Organizational Success. In: Dhiman S. (eds) The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_77-1

Науковий керівник: Жуковська В. М., д.е.н, проф

Павленко А. М., магістр
Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
yugllx@gmail.com

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПОРЯДОК ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАПАСІВ НА ПІДПРИЄСТВІ

В даному дослідженні розглянуто види запасів з точки зору різноманітності підходів до їх визначення і мети створення.

Проблема управління запасами є однією з найбільш актуальних в сучасній економіці. Темпи життя і процесу виробництва-споживання неухильно прискорюються, і тому кожне підприємство також повинно дотримуватися заданого темпу.

Неминучість утворення виробничих запасів викликана неспівпаданням швидкості, часу і простору виробництва і споживання сировини і матеріалів: швидкість їх виробництва у виробника (постачальника) практично завжди вище за швидкість споживання на підприємстві-споживачі у зв'язку з тим, що постачальник робить їх у великих масштабах для багатьох споживачів.

На сучасному етапі розвитку економіки не існує єдиного визначення сутності запасів як економічної категорії. Така ситуація значною мірою пов'язана з особливою важливістю ролі і значення запасів у ринкових умовах, що викликає необхідність уточнення їх економічного змісту й оцінки впливу на кінцеві результати.

Автором узагальнені методологічні підходи щодо класифікації та функціонування запасів [1,2,3].

Створення та зберігання запасів потребує значних витрат, і щорічна їх сума часто перевищує чверть вартості самих запасів. Тому важливо керувати запасами, щоб зазначені витрати були мінімальними, і щоб забезпечувався той рівень обслуговування та задоволення запитів, який сприяє економічному розвитку підприємства.

Широкого поширення в економічній практиці набуло положення, згідно з яким збільшення обсягів споживання матеріальних ресурсів забезпечує відповідне зростання реалізованої продукції та сприяє одержанню більшого прибутку, що є принципово помилковим та не відповідає умовам дефіциту фінансових ресурсів, у яких змушений діяти кожен економічний суб'єкт, в тому числі й підприємство. Фірма потребує такої кількості матеріальних оборотних коштів, яка дозволяє ефективно використовувати наявні виробничі потужності та забезпечує ритмічну роботу. Головною умовою здійснення даного положення є постійний оперативний контроль щодо відповідності матеріального постачання підприємства його потребам і ресурсній базі.

Водночас наявність матеріальних запасів понад необхідного рівня призводить до відволікання коштів з обігу й утворення надлишків матеріальних запасів [2]. Усе це викликає збільшення складських витрат, зростання виробничої собівартості продукції й сприяє виникненню збитків підприємства.

Будь-яка модель управління запасами покликана відповідати на два основних питання (коли й скільки), є значна кількість моделей, для побудови яких використовується різноманітний математичний апарат.

Така ситуація пояснюється різницею вихідних умов. Головною підставою для класифікації моделей управління запасами є характер попиту на збережену продукцію (нагадаємо, що з точки зору у більш загальній градації зараз ми розглядаємо лише випадки з незалежним попитом) [2].